

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

5420 *Resolución de 7 de mayo de 2013, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Plan de igualdad de Gas Natural Fenosa.*

Visto el texto del Plan de igualdad de la empresa Gas Natural Fenosa (código de Convenio n.º 90100073112013) que viene a dar cumplimiento a lo establecido en su Convenio colectivo, plan de igualdad que fue suscrito con fecha 4 de diciembre de 2012, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma, y de otra, por las secciones sindicales de CC.OO., FITAG-UGT, USO y CIG, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Empleo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado plan de igualdad en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.

Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 7 de mayo de 2013.–El Director General de Empleo, Xavier Jean Braulio Thibault Aranda.

PLAN DE IGUALDAD GAS NATURAL FENOSA

4 diciembre 2012

1. Introducción

Un Plan de Igualdad es un conjunto ordenado de medidas adoptadas en el marco de la compañía con el propósito de hacer efectivo el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres establecido en la Ley Orgánica 3/2007.

De acuerdo a lo establecido en esta ley, el Plan de Igualdad de Gas Natural Fenosa es un programa de medidas que se adoptan en el ámbito de las políticas, procesos y prácticas de la compañía para garantizar el trato no discriminatorio de la plantilla y que todas las personas que integran la organización tienen la oportunidad de desarrollar su carrera profesional, desempeñar sus funciones adecuadamente y obtener un reconocimiento por ello con independencia de su género. El Plan de Igualdad, tiene además naturaleza preventiva respecto a los ámbitos de discriminación o acoso por razón de sexo.

- Se deben fijar objetivos concretos a alcanzar y definir las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución.
- Las medidas deben de tener un período temporal de ejecución, con establecimiento de plazos de cumplimiento sin perjuicio de incluir medidas que por su naturaleza sean de carácter permanente.
- Deben incluir a todos los profesionales que integran la compañía.

- Para garantizar resultados deben de involucrar a todas la áreas y agentes claves en su implantación (áreas de RRHH, comunicación y organización, directivos y gestores de equipos, representantes de los trabajadores, plantilla y agentes externos).

Es necesario contar con un sistema de medición y seguimiento periódico para conocer en qué medida se van consiguiendo los resultados esperados.

2. Resultados del diagnóstico y áreas clave de actuación

Debilidades:

- Del estudio de opinión y las entrevistas mantenidas se desprende que no se comunica un mensaje explícito y homogéneo de compromiso con la igualdad de género por parte de todos los segmentos directivos ni se percibe como un valor destacado de la compañía.
 - No hay participación femenina en el Consejo de Administración ni en el Comité de Dirección.
 - Acceso lento de la mujer a niveles directivos y segmentos de mandos medios.
 - Bajo ratio de candidatas identificadas por puesto en los planes de sucesión.
 - Elevada masculinización de algunos negocios. Mayor dificultad para mejorar el equilibrio de género en puestos de responsabilidad.
 - La gestión de la igualdad no está formalizada ni se realiza un seguimiento de los principales ratios.
 - Hasta ahora no se ha trabajado explícitamente en la creación de una cultura «pro-igualdad» y en un estilo de dirección homogéneo en este sentido.
 - Percepción femenina de desequilibrios de género en las oportunidades de carrera y que el estilo de dirección no facilita la igualdad de oportunidades.
 - La composición histórica de género de la compañía (que se traduce en una mayor antigüedad media de los hombres frente a las mujeres) origina una diferencia salarial.
 - Percepción de la conciliación y en especial de la jornada reducida como barrera a la progresión profesional. Adicionalmente la jornada reducida femenina se concentra en la etapa de crecimiento profesional intenso.
 - La difusión de canales formalizados para la comunicación de posibles circunstancias de discriminación por razón de género no es suficientemente clara.
 - Comunicación de las medidas de conciliación poco efectiva.
 - Medidas de flexibilización del trabajo poco extendidas.
 - Carencia de un protocolo en materia de discriminación en materia de acoso sexual que integre con los criterios seguidos por la Inspección de Trabajo.

Fortalezas:

- Compromiso de la Dirección de la compañía y avances en la sensibilización de la dirección de los negocios.
 - Compromiso expreso en el Convenio para la elaboración de un Plan de Igualdad.
 - Nivel muy alto de estabilidad en la plantilla. Compromiso con la estabilidad laboral (elevado porcentaje de conversión a fijo).
 - Tanto superiores como compañeros respetan y apoyan a los empleados que se acogen a medidas de conciliación.
 - Percepción de una cultura de trabajo de respeto hacia las personas.
 - Percepción predominante de compatibilidad entre vida profesional y personal.
 - No existen demandas por acoso o discriminación de género.
 - La compañía cuenta con un protocolo de actuación y de prevención del acoso laboral.
 - Políticas Corporativas formalizadas y no discriminatorias. Modelos y herramientas de gestión de RRHH muy profesionalizadas.
 - Medidas de conciliación de acuerdo o superiores a la ley.
 - Herramientas y canales de comunicación interna formalizados y de amplio alcance.

- Existencia de infraestructura tecnológica adecuada que apoyen medidas de flexibilización de las formas de trabajo.
- Elevada identificación de potencial femenino (elevada proporción de mujeres en los cuadrantes de mayor potencial).
- Experiencias positivas en el acceso de mujeres a puestos tradicionalmente masculinos que pueden servir como «mejores prácticas» a extender a otros ámbitos.

Áreas clave de actuación:

1. Comunicación y sensibilización.
2. Cultura y liderazgo.
3. Desarrollo y Promoción.
4. Retribución.
5. Flexibilización y conciliación.
6. Selección.
7. Prevención del acoso.
8. Medición y seguimiento.
9. Organización de la puesta en marcha del Plan de Igualdad.

3. Alcance y principios rectores del Plan de Igualdad de Gas Natural Fenosa

Alcance del Plan de Igualdad de Gas Natural Fenosa:

Las medidas propuestas en el presente documento se conforman como el Marco General de Plan de Igualdad y por su naturaleza corporativa y global podrán ser de aplicación en las compañías incluidas en el ámbito del Convenio Colectivo del grupo de empresas Gas Natural y las compañías que se rigen por el PEL (Pacto de Eficacia Limitada). Estas compañías son las incluidas en el alcance del proyecto de diseño del Plan de Igualdad.

«Gas Natural SDG, S.A.»; «Gas Natural Distribución SDG, S.A.»; «Unión Fenosa Distribución, S.A.»; «Gas Natural Comercializadora, S.A.»; «Unión Fenosa Comercial, S.L.»; «Gas Natural Informática, S.A.»; «Gas Natural Servicios SDG, S.A.»; «Unión Fenosa Internacional, S.A.»; «Gas Natural Andalucía, S.A.»; «Gas Natural CEGAS, S.A.»; «Gas Natural Castilla y León, S.A.»; «Gas Natural Castilla-La Mancha, S.A.»; «Gas Galicia SDG, S.A.»; «Gas Navarra, S.A.»; «Gas Natural La Rioja, S.A.», y «General Edificios y Solares, S.L.»

Consideraciones: Las medidas propuestas aplicarán a todas las compañías dentro del alcance mencionado sin perjuicio de que se definan medidas específicas para estas compañías.

Principios rectores del Plan de Igualdad:

El Plan de Igualdad que se presenta en este documento como propuesta, se rige por los siguientes principios:

- Integrador: Se orienta a la totalidad de la plantilla de las sociedades dentro de su alcance, no solo a la plantilla femenina. Se inspira en una voluntad de impulsar la mejora a través de objetivos y no de cuotas.
- Transversal: Contempla una visión de la igualdad de oportunidades transversal a todos los procesos de la organización, no es exclusivo de la gestión de RRHH.
- Dinámico y flexible: Este Plan se someterá a revisión en función de los cambios que puedan producirse en la compañía y en los objetivos de negocio y del ritmo de consecución de resultados.
- Preventivo: El objetivo último de este plan es prevenir situaciones futuras de posibles desequilibrios a la vez que corregir desajustes en el presente.
- Temporal: El presente Plan, como conjunto de medidas orientadas a alcanzar los objetivos que se concretan en el mismo, se mantendrá vigente hasta tanto no sea

modificado o reemplazado por otro, entendiéndose que unos objetivos podrán ser alcanzados antes que otros y que la entrada en vigor de las medidas concretas puede ser distinta y progresiva. No obstante, su contenido podrá ser revisado transcurridos cuatro años desde su firma, o en un plazo inferior, si del análisis periódico realizado por la Comisión de Seguimiento se estimara necesario.

4. *Compromiso con la igualdad de género*

La Dirección de Gas Natural Fenosa establece la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico dentro del conjunto de políticas corporativas de la compañía, haciendo especial énfasis en el área de Recursos Humanos, de acuerdo a la definición que de dicho principio se establece en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

Así mismo, declara su compromiso con el establecimiento, impulso y puesta en marcha de medidas que promuevan este principio en la actividad global de la empresa y especialmente en los ámbitos relacionados con la selección, contratación, promoción, formación y retribución de profesionales, la conciliación de la vida personal y familiar y la salud laboral.

La Dirección de Gas Natural Fenosa manifiesta que desde su rol fomentará la implicación de todo el personal directivo, mandos intermedios y representantes legales de los trabajadores, así como del resto de la plantilla, haciendo extensible este compromiso a sus proveedores, con el fin de garantizar la ausencia de toda discriminación, tanto directa como indirecta, por razón de género.

La puesta en práctica del principio de igualdad entre hombres y mujeres en Gas Natural Fenosa se articula a través del Plan de Igualdad, que persigue la mejora de la situación de partida de la empresa en este aspecto y la proyección de sus efectos positivos hacia el entorno social en el que la compañía opera. Durante el desarrollo del Plan, se hará partícipe regularmente a la plantilla de las decisiones que se tomen y los avances alcanzados.

Para el diseño y desarrollo del Plan, la Dirección se compromete a facilitar los recursos necesarios, tanto materiales como humanos. El seguimiento del desarrollo y evaluación del Plan de Igualdad se realizará en el seno de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad creada a estos efectos.

5. *Objetivos del Plan de Igualdad*

Cada una de las áreas clave de actuación cuenta con un claro y conciso objetivo:

1. Comunicación y sensibilización: Sensibilizar a toda la compañía en el principio de igualdad de género y asegurar el fácil acceso a los contenidos relevantes en materia de igualdad, conciliación y flexibilización.

2. Cultura y liderazgo: Impulsar una cultura de trabajo que garantice la igualdad de oportunidades y un estilo de liderazgo que ponga en valor la diversidad de género de la compañía mediante la homogeneización de las prácticas internas de trabajo y gestión de personas.

3. Desarrollo y Promoción: Asegurar el desarrollo y promoción profesional en Gas Natural Fenosa en términos de igualdad de oportunidades e impulsar el crecimiento profesional de las personas empleadas con potencial con el fin de facilitar la incorporación de talento a los puestos de dirección.

4. Retribución: Asegurar que la retribución percibida por todas las personas empleadas en la compañía está alineada con el nivel de rendimiento en el desempeño de sus funciones y sus resultados independientemente de su género.

5. Flexibilización y conciliación: Potenciar y extender herramientas que faciliten la conciliación entre la vida personal y familiar y el desempeño de las responsabilidades y el crecimiento profesional dentro de la compañía. Asegurar que estas medidas se conocen y son accesibles a toda la plantilla.

6. Selección: Asegurar el principio de igualdad de trato y no discriminación en la selección de personal, hacerlos extensivos a terceras partes y fomentar la entrada de personas del género menos representado en los negocios y posiciones con menor presencia de uno de los dos, atendiendo en cualquier caso a las necesidades de los negocios y unidades de la compañía.

7. Prevención del acoso: Asegurar la prevención del acoso por razón de género y la existencia de canales de comunicación de fácil acceso para su denuncia, que garanticen la confidencialidad y herramientas adecuadas para la resolución de incidencias y reclamaciones en esta materia.

8. Medición y seguimiento: Conocer de forma sistemática y periódica los avances en la implantación del Plan de Igualdad tanto a nivel global como en los distintos negocios y sociedades de la compañía mediante la medición rigurosa de los resultados y el seguimiento de las medidas adoptadas.

9. Organización de la puesta en marcha del Plan de Igualdad: Dotar a la organización de los medios necesarios para la efectiva implantación del Plan de Igualdad y el seguimiento de resultados.

6. Medidas del Plan de Igualdad

Consideraciones previas:

A continuación se presentan una serie de medidas enfocadas a alcanzar los objetivos propuestos en cada una de las áreas prioritarias de actuación.

Para cada medida se incluye:

- Descripción de la medida propuesta.
- Colectivo objetivo prioritario y colectivos secundarios.
- Unidad responsable de la ejecución de la medida y unidades de apoyo.
- Tiempo estimado para la ejecución de la medida (según cronogramas orientativos y metodología empleada).
- Plazo de ejecución propuesto.

Estas medidas están basadas en los resultados obtenidos en el diagnóstico así como en las mejores prácticas de mercado.

Se propone para cada una la Unidad Responsable de su implantación de acuerdo a la naturaleza de cada acción. Esta asignación de responsabilidades deberá ajustarse en función de la disponibilidad de recursos e involucración que la compañía decida necesaria por parte de cada unidad.

Se propone adicionalmente un plazo de ejecución para dotar de temporalidad al Plan y asegurar la consecución y entrega de resultados. Estos plazos varían según el alcance de las medidas, el impacto en la organización y la secuencia adecuada de ejecución de las medidas.

1. Comunicación y sensibilización: Sensibilizar a toda la compañía en el principio de igualdad de género y asegurar el fácil acceso a los contenidos relevantes en materia de igualdad, conciliación y flexibilización.

Acciones:

- 1.1 Acciones de sensibilización.
- 1.2 Guía de uso del lenguaje e imagen de la compañía no sexista.
- 1.3 Estudio de opinión «Igualdad de Género».
- 1.4 Difusión externa de las acciones vinculadas al Plan de Igualdad.

1.1 Acciones de sensibilización.

- Descripción: Difundir información clave a nivel interno sobre el Plan de Igualdad y los avances y acciones que emprende Gas Natural Fenosa. Para ello se propone la creación de un espacio propio en la intranet de la empresa que favorezca la difusión de todas las acciones que se lleven a cabo en este ámbito en la compañía y apoye la sensibilización de la plantilla y el cambio cultural. Principales contenidos: compromiso de la dirección, Plan de Igualdad de la compañía, avances progresivos y resultados, documentación de interés en materia de igualdad de género, hechos relevantes internos y externos.

- Colectivo objetivo: Prioritario: toda la plantilla; Otros: stakeholders.
- Unidades involucradas: U. Responsable: Comunicación interna; U. Apoyo: Dirección, Unidades RRHH, otras posiciones clave.
- Tiempo estimado: 3 meses.
- Plazo propuesto: 1 año.

1.2 Guía de uso del lenguaje e imagen de compañía no sexista.

- Descripción: Elaboración de una guía de estilo para su utilización en medios internos y externos, estableciendo unas reglas básicas y recomendaciones en el uso del lenguaje y de la imagen de la compañía que garantice la inexistencia de fórmulas o mensajes sexistas, de connotación negativa por razón de género y/o excluyentes. Esta guía deberá difundirse especialmente entre aquellas unidades que de forma habitual elaboran contenidos para comunicación interna o externa de la compañía (incluida la selección de profesionales interna y externa) y de forma complementaria al conjunto de la plantilla para consideración en el desempeño habitual de sus funciones.

- Colectivo objetivo: Prioritario: unidades que elaboran contenidos para difusión; Otros: plantilla.
- Unidades involucradas: U. Responsable: Identidad Corporativa y Marca y Comunicación interna; U. Apoyo: Comunicación externa, Unidades RRHH.
- Tiempo estimado: 1,5 meses.
- Plazo propuesto: 1 año.

1.3 Estudio de opinión «Igualdad de Género».

- Descripción: Realización periódica del Estudio de Opinión sobre igualdad de género en la compañía para conocer la evolución de la percepción del conjunto de la plantilla a medida que se avanza en la implantación progresiva del Plan de Igualdad. Este estudio puede servir al mismo tiempo para recoger la eficacia de medidas concretas de conciliación o flexibilidad que se pongan en marcha o bien para conocer mejor las necesidades de la plantilla en este ámbito.

- Colectivo objetivo: Prioritario: plantilla; Otros: Unidades de RRHH, directivos.
- Unidades involucradas: U. Responsable: Comunicación interna; U. Apoyo: Unidades RRHH.
- Tiempo estimado: 4 meses.
- Plazo propuesto: 1 año.

1.4 Difusión externa de las acciones vinculadas al Plan de Igualdad.

- Descripción: Difundir información clave en materia de avances en igualdad de género en la compañía hacia el exterior, haciendo uso de los principales canales de comunicación externa de la compañía así como de la presencia de ésta en foros y equipos de trabajo externos relevantes para la imagen de la compañía. Principales contenidos: compromiso de la dirección, lanzamiento e implantación del Plan de Igualdad, otorgamiento de certificados y reconocimientos oficiales o privados de alto impacto, resultados y hechos relevantes internos. Para esta iniciativa, la web corporativa, la memoria anual y el informe de Responsabilidad Corporativa son canales clave.

- Colectivo objetivo: Prioritario: clientes y resto de stakeholders; Otros: plantilla.
- Unidades involucradas: U. Responsable: Comunicación externa; U. Apoyo: Dirección, Comunicación interna, Unidades RRHH.

- Tiempo estimado: 2,5 meses.
- Plazo propuesto: 3 años.

2. Cultura y liderazgo: Impulsar una cultura de trabajo que garantice la igualdad de oportunidades y un estilo de liderazgo que ponga en valor la diversidad de género de la compañía mediante la homogeneización de las prácticas internas de trabajo y gestión de personas.

Acciones:

- 2.1 Política Corporativa de igualdad de género.
- 2.2 Formación y sensibilización en igualdad de género.
- 2.3 Decálogo del Manager-Igualdad de género en la gestión de equipos.
- 2.4 Guía de apoyo al Manager en la gestión de la igualdad de género.
- 2.5 Revisión del lenguaje utilizado en las normas y procedimientos de la compañía.
- 2.6 Acreditaciones y reconocimientos.

2.1 Política Corporativa de igualdad de género.

- Descripción: Elaboración de una Política Corporativa de igualdad de género que establezca y normalice un marco común de actuación que garantice la observancia de los principios de igualdad de oportunidades que deben regir en la actividad diaria de la compañía y en especial en todos los procesos de RRHH y gestión de personas. Esta política debe establecer la visión de Gas Natural Fenosa en materia de igualdad de género y al mismo tiempo establecer pautas y criterios de actuación homogéneos y específicos para toda la compañía.

- Colectivo objetivo: Prioritario: gestores de procesos de RRHH, Business Partners y gestores de equipos; Otros: toda la plantilla.
- Unidades involucradas: U. Responsable: Gobierno y Proyectos Transversales RRHH; U. Apoyo: CSC, Business Partners, Comunicación interna.
- Tiempo estimado: 2,5 meses.
- Plazo propuesto: 1 año.

2.2 Formación y sensibilización en igualdad de género.

- Descripción: Plan de acciones formativas para una mayor sensibilización y mejor entendimiento del principio de igualdad de oportunidades y no discriminación por parte de toda la plantilla y para apoyar la integración de estos principios en el trabajo diario por parte de los gestores de equipos. Las acciones formativas incluyen.

- Curso on line sobre igualdad de género dirigido a toda la plantilla, preferentemente en horario laboral.

- Colectivo objetivo: Prioritario: toda la plantilla.
- Unidades involucradas: U. Responsable: Universidad Corporativa; U. Apoyo: Gobierno y Proyectos Transversales RRHH.

- Tiempo estimado: 5 meses.
- Plazo propuesto: 2 años.

- Incluir contenidos para la integración de la igualdad de género en la gestión de equipos en las acciones formativas vigentes en la compañía.

- Colectivo objetivo: Prioritario: Business Partners, colectivo directivo; Otros: mandos medios.

- Unidades involucradas: U. Responsable: Universidad Corporativa; U. Apoyo: Desarrollo Directivo y Gestión del Talento.
- Tiempo estimado: 6 meses.

■ Incorporar contenidos de igualdad de género de forma transversal en las acciones formativas existentes que se considere oportuno (formación a nuevas incorporaciones, formación directiva, formación en habilidades, otros).

- Colectivo objetivo: Prioritario: en función del colectivo objetivo de cada formación.
- Unidades involucradas: U. Responsable: Univ. Corporativa.
- Tiempo estimado: en función de los programas afectados.
- Plazo propuesto: 3 años.

2.3 Decálogo del Manager-Igualdad de género en la gestión de equipos.

• Descripción: Integrar en el Modelo de Liderazgo y en la futura guía que oriente los comportamientos, los principios de igualdad de género en el desempeño de las funciones y la gestión de equipos.

- Colectivo objetivo: Prioritario: gestores de equipos.
- Unidades involucradas: U. Responsable: Desarrollo Directivo y Gestión del Talento; U. Apoyo: Business Partners, Universidad Corporativa.

- Tiempo estimado: 1,5 meses.
- Plazo propuesto: 2 años.

2.4 Guía de apoyo al Manager en la gestión de la igualdad de género.

• Descripción: Elaboración de la Guía para la integración de la igualdad de género en la gestión de personas. Su objetivo es extender en toda la organización prácticas de gestión con perspectiva de género y servir de soporte y ayuda a los gestores de personas en su rol de líderes de equipo. Esta guía debe contener orientaciones de cómo enfrentar tanto la gestión diaria como la toma de decisiones en cada uno de los procesos de RRHH para garantizar un trato igualitario «en oportunidades» a todas las personas empleadas en la compañía con independencia de su género. Los principales procesos de RRHH que debe contemplar son: selección externa, movilidad interna, formación, promoción, retribución, conciliación y desarrollo profesional. Se recomienda que esta guía se incluya en la formación y material a entregar a las nuevas promociones cuando implique desempeñar funciones de gestión de equipos.

- Colectivo objetivo: Prioritario: gestores de equipos.
- Unidades involucradas: U. Responsable: Unidad de Gobierno y Proyectos Transversales RRHH; U. Apoyo: Business Partners y resto de Unidades de RRHH.
- Tiempo estimado: 4 meses.
- Plazo propuesto: 2 años.

2.5 Revisión del lenguaje utilizado en las normas y procedimientos de la compañía.

• Descripción: Garantizar que el lenguaje utilizado en la documentación empleada en los distintos procesos y ámbitos de la compañía es coherente con la guía de uso del lenguaje e imagen de compañía no sexista. Para ello, se revisarán las herramientas, procedimientos y normativa que se utilicen y se realizarán los ajustes necesarios.

- Colectivo objetivo: Prioritario: toda la plantilla.
- Unidades involucradas: U. Responsable: CSC; U. Apoyo: Comunicación interna y resto de Unidades de RRHH.
- Tiempo estimado: 6 meses.
- Plazo propuesto: 2 años.

2.6 Acreditaciones y reconocimientos.

• Descripción: La elaboración del Plan de Igualdad y la implantación de las medidas en él incluidas expresa el compromiso de la compañía y todos los agentes involucrados en el Plan de impulsar los principios de igualdad de género en la organización. Adicionalmente, la existencia de acreditaciones y reconocimientos por parte de importantes instituciones brinda la oportunidad a las compañías de poner en valor de cara

a sus empleados, clientes, proveedores y otros stakeholders los esfuerzos realizados y los resultados obtenidos en el ámbito de la igualdad de género en las empresas. Gas Natural Fenosa tiene la oportunidad de poner en valor este esfuerzo mediante el impulso de la obtención de estos reconocimientos.

- Colectivo objetivo: Prioritario: clientes y resto de stakeholders; Otros: plantilla.
- Unidades involucradas: U. Responsable: Unidad de Gobierno; U. Apoyo: Comunicación externa, Compras, otras unidades.
- Tiempo estimado: en función de cada acreditación.
- Plazo propuesto: 3 años.

3. Desarrollo y promoción: Asegurar el desarrollo y promoción profesional en Gas Natural Fenosa en términos de igualdad de oportunidades e impulsar el crecimiento profesional de las personas empleadas con potencial con el fin de facilitar la incorporación de talento a los puestos de dirección.

Acciones:

- 3.1 Garantizar la retención del talento.
- 3.2 Plan de Sucesión.
- 3.3 Programa de desarrollo individual (directivos).
- 3.4 Programa de desarrollo profesional.

3.1 Garantizar la retención del talento.

- Descripción: Asegurar que el talento existente en los distintos negocios y áreas de la compañía está identificado e impulsar las carreras profesionales de la plantilla en cuadrantes de mayor talento. Para ello se recomienda introducir en el modelo de identificación de talento las siguientes medidas.

- Colectivos bajo medición: asegurar la medición continua de los distintos colectivos profesionales asegurando que se conoce el talento (desempeño y potencial) y que están adecuadamente ubicados en el cuadrante de talento que corresponda.

- Planes de desarrollo y seguimiento: garantizar la existencia de planes de desarrollo para las personas que se encuentran ubicadas en los cuadrantes de mayor talento incluyendo las acciones de desarrollo y formación adecuadas para impulsar su crecimiento en la compañía. Diseñar un sistema de seguimiento específico.

- Colectivo objetivo: Prioritario: todos los profesionales.
- Unidades involucradas: U. Responsable: Desarrollo Directivo y Gestión del Talento; U. Apoyo: Business Partners y Universidad Corporativa.

- Tiempo estimado: 24 meses.
- Plazo propuesto: 4 años.

3.2 Plan de Sucesión.

- Descripción: Garantizar que en el Plan de Sucesión se contempla como sucesores tanto hombres como mujeres de acuerdo a los perfiles establecidos. Ante igualdad de condiciones y perfiles se elegirá como sucesor a la persona del sexo menos representado en el tipo de puesto o colectivo profesional. Vincular los planes de carrera individuales al Plan de Sucesión: fomentar que las personas con mayor potencial estén incluidas en el Plan de Sucesión de la compañía de acuerdo al modelo establecido en la Gestión del Talento.

- Colectivo objetivo: Prioritario: colectivo directivo.
- Unidades involucradas: U. Responsable: Desarrollo Directivo y Gestión del Talento; U. Apoyo: Business Partners, Unidades de RRHH y Unidades de Negocio.

- Tiempo estimado: 18 meses.
- Plazo propuesto: 4 años.

3.3 Programa de desarrollo individual (directivos).

• Descripción: Garantizar que las personas ubicadas en los cuadrantes de talento participan en los programas de desarrollo individual de la compañía, de acuerdo al modelo de Gestión del Talento. Los objetivos de este programa son los siguientes.

- Favorecer la retención y puesta en valor del talento.
- Dotar a las personas con talento de conocimientos transversales de la compañía, experiencias críticas, conocimientos funcionales y comportamientos que los prepare para asumir en los tiempos adecuados puestos de mayor responsabilidad.
 - Generar una red de networking que apoye su desarrollo y mejoras futuras en la gestión de la compañía a través de una mayor colaboración entre profesionales de distintas áreas.

- Colectivo objetivo: Prioritario: colectivo directivo.
- Unidades involucradas: U. Responsable: Desarrollo Directivo y Gestión del Talento; U. Apoyo: Business Partners y resto de Unidades de RRHH.

- Tiempo estimado: 24 meses.
- Plazo propuesto: 3 años.

3.4 Programa de desarrollo profesional.

• Descripción: Realizar acciones de desarrollo vinculadas al Programa de desarrollo profesional orientadas a aumentar la participación femenina en este programa con el objetivo de compensar progresivamente la diferencia de niveles identificado en algunas agrupaciones organizativas. Esta medida será de carácter temporal y no implica la definición de cuotas ni obligatoriedad de promocionar a mujeres frente a hombres. Su objetivo es fomentar que en las acciones de desarrollo oportunas exista representación femenina en el colectivo elegible a promoción.

- Colectivo objetivo: Prioritario: plantilla de convenio.
- Unidades involucradas: U. Responsable: Unidad de Gobierno y Proyectos Transversales; U. Apoyo: Business Partners, RRL y Comisión PDP.

- Tiempo estimado: en función de las convocatorias realizadas de acciones de desarrollo profesional.
- Plazo propuesto: 2 años.

4. Retribución: Asegurar que la retribución percibida por todas las personas empleadas en la compañía está alineada con el nivel de rendimiento en el desempeño de sus funciones y sus resultados independientemente de su género.

Acciones:

4.1 Seguimiento retributivo periódico.

• Descripción: Realizar análisis periódicos de la retribución percibida por el personal excluido y directivo con el objetivo de conocer el grado de reducción de la diferencia por la evolución profesional de estos colectivos o los movimientos orgánicos de la plantilla. Se recomienda una revisión bianual.

- Colectivo objetivo: Prioritario: personal excluido y directivo.
- Unidades involucradas: U. Responsable: U. de Retribución.
- Tiempo estimado: 6 semanas.
- Plazo propuesto: 2 años.

5. Flexibilización y conciliación: Potenciar y extender herramientas que faciliten la conciliación entre la vida personal y familiar y el desempeño de las responsabilidades y el crecimiento profesional dentro de la compañía. Asegurar que estas medidas se conocen y son accesibles a toda la plantilla.

Acciones:

- 5.1 Programa Corporativo de Flexibilidad y Conciliación.
- 5.2 Plan de Comunicación interna del Programa Corporativo.
- 5.3 Propuesta de medidas de flexibilidad.
- 5.4 Servicios Profesionales Multiasistencia.
- 5.5 Formación para facilitar la reincorporación.

5.1 Programa Corporativo de Flexibilidad y Conciliación.

• Descripción: Incluir todas las medidas de conciliación y flexibilización del trabajo en un programa corporativo con entidad propia para potenciar la transmisión del mensaje de compromiso de la compañía con la conciliación de la vida familiar y laboral, difundir el esfuerzo que la compañía realiza de acuerdo a este compromiso y facilitar la comunicación de todas las medidas de conciliación y equilibrio a disposición de la plantilla. Para este programa corporativo se recomienda definir un nombre e imagen propia que la plantilla pueda reconocer fácilmente.

- Colectivo objetivo: Prioritario: toda la plantilla.
- Unidades involucradas: U. Responsable: Responsable de igualdad de género;

U. Apoyo: Comunicación interna.

- Tiempo estimado: 7 meses.
- Plazo propuesto: 4 años.

5.2 Plan de Comunicación interna del Programa Corporativo.

• Descripción: Definir e implantar un plan de comunicación específico para el lanzamiento del Programa Corporativo de Flexibilidad y Conciliación con el objetivo de dar a conocer a toda la organización las medidas que en este sentido pone a su disposición la compañía y mejorar su conocimiento. Adicionalmente, es recomendable establecer un proceso sencillo y de fácil acceso para gestionar las solicitudes y aprobaciones de las medidas del programa y utilizar los medios de comunicación interna (p.e. intranet) para su difusión y gestión.

- Colectivo objetivo: Prioritario: toda la plantilla.
- Unidades involucradas: U. Responsable: Responsable de igualdad de género; U.

Apoyo: Comunicación interna.

- Tiempo estimado: 8 semanas.
- Plazo propuesto: 4 años.

5.3 Propuesta de medidas de flexibilidad.

• Descripción: Poner en marcha medidas de flexibilidad en el trabajo (tiempo y/o localización) de acuerdo a la propia cultura de la compañía y a las necesidades de los negocios, para facilitar una mejor adaptación de las responsabilidades profesionales con la vida personal y mejorar la productividad generando una cultura de orientación a resultados. Medidas de flexibilización.

- Teletrabajo parcial, permanente o puntual.
- Flexibilidad de entrada y salida.
- Conjunto de medios tecnológicos para facilitar el trabajo puntual en remoto.
- Traslados temporales por circunstancias familiares.

- Colectivo objetivo: Prioritario: toda la plantilla.
- Unidades involucradas: U. Responsable: Responsable de igualdad de género; U.

Apoyo: RRLL, Business Partners.

- Tiempo estimado: 6-7 meses.
- Plazo propuesto: 3 años.

5.4 Servicios Profesionales Multiasistencia.

- Descripción: Contratación y puesta a disposición de la plantilla de Servicios Profesionales de Multiasistencia enfocados a facilitar las gestiones que en el día a día se plantean (trámites y gestiones, asistencia médica, orientación para contratar servicios, búsqueda de servicios específicos, otros). Estos servicios evitan tener que disponer de tiempo personal o profesional para gestiones con poco valor añadido y liberan a las personas de esta carga adicional. Adicionalmente, contribuye a disminuir el absentismo puntual.

- Colectivo objetivo: Prioritario: toda la plantilla.
- Unidades involucradas: U. Responsable: Gobierno y Proyectos Transversales RRHH; U. Apoyo: RRLL, Business Partners, Compras.
- Tiempo estimado: 4 meses.
- Plazo propuesto: 1 año.

5.5 Formación para facilitar la reincorporación.

- Descripción: Para las personas que se incorporan a sus puestos de trabajo tras períodos de ausencia prolongados por necesidad de atender a responsabilidades familiares, facilitar su integración ofreciendo la posibilidad de realizar acciones formativas a las que no hayan podido asistir durante su ausencia. Esta medida deberá ser analizada y aplicada para cada caso en particular y bajo la premisa de que la persona no hubiera podido recibir alguna formación relevante para el desempeño de sus funciones debido a su ausencia. La formación para cubrir estos supuestos podrá realizarse en un formato distinto al original de acuerdo a criterios de eficiencia y rentabilidad.

- Colectivo objetivo: Prioritario: toda la plantilla.
- Unidades involucradas: U. Responsable: Universidad Corporativa; U. Apoyo: RRLL, Business Partners.
- Tiempo estimado: en función de cada caso.
- Plazo propuesto: 1 año.

6. Selección: Asegurar el principio de igualdad de trato y no discriminación en la selección de personal, hacerlos extensivos a terceras partes y fomentar la entrada de personas del género menos representado en los negocios y posiciones con menor presencia de uno de los dos, atendiendo en cualquier caso a las necesidades de los negocios y unidades de la compañía.

Acciones:

- 6.1 Guía de apoyo a la selección.
- 6.2 Formación de los profesionales que intervienen en procesos de selección.
- 6.3 Revisión del lenguaje y requisitos publicados en las ofertas de trabajo.
- 6.4 Herramienta de selección interna y comunicación del proceso de selección.
- 6.5 Requisitos para las compañías de reclutamiento.
- 6.6 Nuevas incorporaciones.

6.1 Guía de apoyo a la selección.

- Descripción: Elaboración de una guía dirigida al personal que en algún momento intervenga en procesos de selección con orientaciones de cómo realizar una selección respetuosa con los principios de igualdad. Adicionalmente, se incorporará a los materiales de soporte al proceso (guiones, evaluaciones y otros) para cobertura de puestos que conlleve la gestión de equipos, preguntas dirigidas a evaluar la habilidad de las personas candidatas para gestionar bajo principios de igualdad de oportunidades.

- Colectivo objetivo: Prioritario: profesionales que intervienen en los procesos de selección.
- Unidades involucradas: U. Responsable: CSC; U. Apoyo: Business Partners, Desarrollo Directivo y Gestión del Talento.

- Tiempo estimado: 6 semanas.
- Plazo propuesto: 1 año.

6.2 Formación de los profesionales que intervienen en procesos de selección.

- Descripción: Diseñar y desarrollar contenidos formativos para el personal que interviene en procesos de selección en la compañía con la finalidad de dotar de conocimientos y habilidades para asegurar que las prácticas de selección y toma de decisiones son coherentes con los principios de igualdad de oportunidades. La impartición de esta formación puede incorporarse a otras acciones formativas ya en marcha o bien realizarse de forma independiente.

- Colectivo objetivo: Prioritario: profesionales que intervienen en los procesos de selección.

- Unidades involucradas: U. Responsable: CSC, Universidad Corporativa; U. Apoyo: Business Partners, Desarrollo Directivo y Gestión del Talento.

- Tiempo estimado: 3 meses.
- Plazo propuesto: 1 año.

6.3 Revisión del lenguaje y requisitos publicados en las ofertas de trabajo.

- Descripción: Revisar las ofertas de empleo publicadas por la compañía así como su contenido para asegurar que se utiliza un lenguaje no sesgado por connotaciones de género o se incluyen requisitos que pudieran dar lugar a posibles interpretaciones de sesgo sexista. Elaborar recomendaciones de uso del lenguaje en la redacción de las ofertas de empleo.

- Colectivo objetivo: Prioritario: profesionales que validan ofertas de empleo previo a su publicación.

- Unidades involucradas: U. Responsable: CSC; U. Apoyo: Business Partners, Desarrollo Directivo y Gestión del Talento.

- Tiempo estimado: 2 meses.
- Plazo propuesto: 1 año.

6.4 Herramienta de selección interna y comunicación del proceso de selección.

- Descripción: Garantizar que en los procesos de selección interna a través de la herramienta de gestión de estos procesos se utilizan criterios que integran los principios de igualdad de género. Revisar el mecanismo de comunicación de todo el proceso con las personas que participan en los procesos de selección, especialmente durante el cierre del proceso.

- Colectivo objetivo: Prioritario: toda la plantilla.

- Unidades involucradas: U. Responsable: CSC; U. Apoyo: Business Partners.

- Tiempo estimado: 3 meses.
- Plazo propuesto: 2 años.

6.5 Requisitos para las compañías de reclutamiento.

- Descripción: Definir los requisitos a demandar a las compañías de servicios de reclutamiento con las que Gas Natural Fenosa trabaja para asegurar que los procesos y métodos que utilizan son respetuosos con los principios de igualdad de oportunidades. Se recomienda incorporar estos requisitos en los posibles procesos de homologación de proveedores que pueda tener la compañía.

- Colectivo objetivo: Prioritario: proveedores de servicios de reclutamiento.

- Unidades involucradas: U. Responsable: CSC; U. Apoyo: Business Partners, Compras.

- Tiempo estimado: 4 semanas.
- Plazo propuesto: 2 años.

6.6 Nuevas incorporaciones.

- Descripción: Identificar puestos de trabajo tradicionalmente ocupados por hombres o por mujeres y estudiar la viabilidad de incorporar de forma progresiva a personas del sexo con menor representación. Se recomienda iniciar esta medida con un piloto (seleccionando uno o dos puestos de estas características) para confirmar la idoneidad de la experiencia y los resultados y hacer extensiva esta medida de forma progresiva a aquellos puestos donde se considere que un mayor equilibrio de género puede generar beneficios al negocio y a la organización.

- Colectivo objetivo: Prioritario: toda la plantilla.
- Unidades involucradas: U. Responsable: Business Partners; U. Apoyo: CSC, Desarrollo Directivo y Gestión del Talento.
- Tiempo estimado: 6 meses (mínimo).
- Plazo propuesto: 2 años.

7. Prevención del acoso: Asegurar la prevención del acoso por razón de género y la existencia de canales de comunicación de fácil acceso para su denuncia, que garanticen la confidencialidad y herramientas adecuadas para la resolución de incidencias y reclamaciones en esta materia.

Acciones:

7.1 Protocolo de actuación para la prevención del acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

7.2 Canal de comunicación para la prevención del acoso.

7.3 Protección a las víctimas de acoso o violencia de género.

7.1 Protocolo de actuación para la prevención del acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

- Descripción: Elaborar un procedimiento de actuación en caso de denuncias, quejas o reclamaciones en materia de acoso sexual o por razón de sexo. Este protocolo debe regular cómo proceder en estos casos con el objetivo de dar una rápida y efectiva respuesta a las posibles denuncias con independencia de las acciones legales que puedan interponerse en instancias judiciales por parte del denunciante. Adicionalmente deberá regular un adecuado seguimiento de estas posibles situaciones para garantizar que se resuelven adecuadamente.

- Colectivo objetivo: Prioritario: toda la plantilla.
- Unidades involucradas: U. Responsable: RRLL; U. Apoyo: Comunicación interna.
- Tiempo estimado: 4 semanas.
- Plazo propuesto: 4 meses.

7.2 Canal de comunicación para la prevención del acoso.

- Descripción: Habilitar el actual canal de comunicación con la Comisión del Código Ético para articular al mismo tiempo la tramitación de comunicaciones en materia de prevención del acoso garantizando la confidencialidad tanto de la información como de la persona que realiza la reclamación. Se recomienda realizar acciones de comunicación específicas para darlo a conocer en su función adicional de canal para prevenir el acoso sexual o por razón de sexo.

- Colectivo objetivo: Prioritario: toda la plantilla.
- Unidades involucradas: U. Responsable: CSC; U. Apoyo: Comunicación interna.
- Tiempo estimado: 5 semanas.
- Plazo propuesto: 5 meses.

7.3 Protección a las víctimas de acoso o violencia de género.

- Descripción: Establecer y acordar medidas o garantías para proteger a las personas que hayan sido víctimas de violencia de género para facilitar la protección de

estas personas y su familiares. Este tipo de medidas irán dirigidas a facilitar la movilidad geográfica, solicitar cambios de puesto de trabajo, permisos retribuidos y no retribuidos adicionales o medidas de conciliación más favorables, ayudas para el acceso a servicios sociales o médicos, concesión de anticipos, otros.

- Colectivo objetivo: Prioritario: toda la plantilla.
- Unidades involucradas: U. Responsable: RRLL; U. Apoyo: resto de Unidades de RRHH.
- Tiempo estimado: 4 semanas.
- Plazo propuesto: 4 meses.

8. Medición y seguimiento: Conocer de forma sistemática y periódica los avances en la implantación del Plan de Igualdad tanto a nivel global como en los distintos negocios y sociedades de la compañía mediante la medición rigurosa de los resultados y el seguimiento de las medidas adoptadas.

Acciones:

- 8.1 Cuadro de Mando de Género.
- 8.2 Informes de seguimiento del Cuadro de Mando.

8.1 Cuadro de Mando de Género.

- Descripción: Diseñar y poner en funcionamiento un cuadro de mando con indicadores clave de género vinculados a las medidas incluidas en el Plan de Igualdad y a los aspectos de género que se consideren críticos para conocer y comunicar los avances que se van realizando en la implantación del Plan de Igualdad tanto a nivel global como a nivel de negocio. Se recomienda que para asegurar la disponibilidad de esta información se pongan en marcha las herramientas de medición adecuadas en cada ámbito.

- Colectivo objetivo: Prioritario: Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad, Unidades de RRHH y Business Partners.
- Unidades involucradas: U. Responsable: CSC; U. Apoyo: Unidades de RRHH, Business Partners.
- Tiempo estimado: 6 semanas.
- Plazo propuesto: 2 meses.

8.2 Informes de seguimiento del Cuadro de Mando.

- Descripción: Definir un proceso periódico de reporting y seguimiento de los indicadores del Cuadro de Mando para revisar los resultados progresivos del Plan de Igualdad y la efectividad de las medidas en él incluidas. Cuando sea conveniente se realizarán recomendaciones de ajustes a las medidas acordadas para garantizar que se van alcanzando los resultados esperados. Este proceso de seguimiento deberá contemplar los compromisos de comunicación de resultados adquiridos con la Comisión de Igualdad y con otras unidades o áreas de la compañía.

- Colectivo objetivo: Prioritario: Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad, Unidades de RRHH y Business Partners.
- Unidades involucradas: U. Responsable: CSC; U. Apoyo: Unidades de RRHH, Business Partners.
- Tiempo estimado: 4 semanas.
- Plazo propuesto: 4 meses.

9. Organización de la puesta en marcha del Plan de Igualdad: Dotar a la organización de los medios necesarios para la efectiva implantación del Plan de Igualdad y el seguimiento de resultados.

Acciones:

- 9.1 Responsable de igualdad de género.

9.2 Rol de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad.

9.1 Responsable de igualdad de género.

- Descripción: Nombrar a la persona responsable de igualdad de género que lidere la implantación del Plan de Igualdad acordado y que vele por la correcta coordinación entre las áreas implicadas en su ejecución. Este rol será asimismo responsable de comunicar los resultados que se van alcanzando en la implantación del Plan y de impulsar medidas correctivas cuando sea necesario.
- Colectivo objetivo: Prioritario: profesionales vinculados a la implantación del Plan de Igualdad y Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad.
- Unidades involucradas: U. Responsable: Director de RRHH.
- Tiempo estimado: 1 mes.
- Plazo propuesto: 1 mes.

9.2 Rol de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad.

- Descripción: Definir las responsabilidades y funciones de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad así como el mecanismo de funcionamiento y la periodicidad de reuniones para el seguimiento de resultados y revisión del Plan de Igualdad.
- Colectivo objetivo: Prioritario: Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad.
- Unidades involucradas: U. Responsable: RRLL.
- Tiempo estimado: 2 semanas.
- Plazo propuesto: 1 mes.